

geführt wird und die Merkmale „Ausgeübte Tätigkeit“, „Stellung im Beruf“, „Ausbildung“, „Staatsangehörigkeit“ u. ä. erfaßt. Darüber hinaus können auch betriebliche Kennzahlen, z. B. bezüglich des Wirtschaftszweiges und der Region, abgerufen werden. Erste Auszählungen für Auszubildende nach Wirtschaftszweigen, Staatsangehörigkeit und Ländern liegen vor [10]. Nach Klärung einiger methodischer Probleme (überhöhte Bestandszahlen aufgrund zu spät erfolgter Abmeldungen, Abgrenzung der Definition „Auszubildender“) und dem Ausbau der Erfassungs- und Aufbereitungsmittel ist die Auswertung weiterer Merkmale vorgesehen. Da die Datei als Individualdatei geführt wird und die versicherungsrechtlichen Tatbestände für den einzelnen wie auch für den Betrieb von erheblicher Bedeutung sind, ist nach Ausbau des Systems mit zuverlässigen Ergebnissen zu rechnen.

Die Einführung einer breit angelegten Statistik in einem so heterogenen Bereich wie dem der beruflichen Bildung ist sicherlich kein leichtes Unterfangen für alle Beteiligten. Zahlreiche Stellen müssen mit den Erhebungsmodalitäten vertraut gemacht werden, die verwendeten Merkmalsdefinitionen müssen auf die einzelnen Bereiche angepaßt werden und es muß sich auch eine gewisse Routine im Ausfüllen der Formulare entwickeln. Der schrittweise Aufbau in Form eines Stufenplanes, wie er vom Arbeitskreis beim Statistischen Bundesamt entwickelt wurde, sowie das Anwenden von Stichproben für verschiedene Bereiche, sind daher sicherlich ein richtiger Weg, um eine mit allen Beteiligten abgestimmte Vorgehensweise zu erreichen. Allerdings müssen dadurch hochgesteckte Erwartungen, die von einem umfangreichen Programm bereits für die ersten Jahre ausgingen, zurückgeschraubt werden. Die Grenzen werden von den technischen Möglichkeiten bestimmt; zum ändern ist gerade in den ersten Jahren, in denen die entscheidenden Weichen gestellt werden, ein besonders fundiertes und abgestimmtes Vorgehen erforderlich.

Die Modellerhebungen des Bundesinstituts zeigen, daß die EDV, wie in allen Bereichen der Informationsverarbeitung, eine wichtige Rolle spielt. Sie ist in der Lage, auch relativ große Datenerfassungen effizient und kostensparend zu bewältigen. Diese Ansätze, die in vielen Bereichen der Selbstverwaltung der Wirtschaft bereits gut entwickelt sind, sollten daher besonders gefördert und ausgebaut werden.

Die bisher erzielten Ergebnisse zeigen, daß die Merkmale des APIFG wichtige Strukturen und Problembereiche des beruflichen Bildungssystems erhellen. Wenn die Angaben über die Ausbildungsstätten und ihre Kapazitäten, die Verteilung der Auszubildenden auf Wirtschaftszweige, Betriebs-

größen, Regionen usw. vorliegen, wenn die Prüfungssituation transparent gemacht ist, werden viele Entwicklungen, die derzeit noch völlig unvorhergesehen auftreten und für die Jugendlichen erhebliche Nachteile mit sich bringen, rechtzeitig erkannt und durch entsprechende Maßnahmen angegangen werden können. Diese inhaltliche Zweckbestimmung der Statistik, die im Ausbildungsplatzförderungsgesetz ausdrücklich formuliert wurde, sollte von allen Beteiligten im Auge behalten werden.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Ausbildungsplatzförderungsgesetz (APIFG) vom 7. 9. 1976 (BGBl. I, S. 2658).
- [2] Vgl. § 6 Abs. 3 APIFG.
- [3] Vgl. § 12 Abs. 2 APIFG.
- [4] Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft/Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufliche Aus- und Fortbildung 1976, S. 167 f.
- [5] Vom Statistischen Bundesamt wurde eine neue Fachserie vorgesehen: Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung.
- [6] Vgl. zur Darstellung des Systems Kief, G.: Datenverarbeitung in der Berufsausbildung, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 71. Band, H. 7 (1975), S. 541.
- [7] Vgl. zur Darstellung des Systems o. V.: Analyse vorhandener Auswertungsprogramme und Entwicklung der technischen Voraussetzungen für die Datengewinnung im Bereich der Berufsbildung. Unveröffentlichtes Manuskript, erstellt im Auftrag des BBF von der ODAV-GmbH, Berlin 1976.
- [8] Vgl. die Projektarbeiten: Althoff, H.: Ausbildungsabbruch — Ergebnisse einer Erhebung bei ausgewählten Industrie- und Handelskammern, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3/1977, S. 23 ff.
Bürkhardt, D. u. Wollschläger, N.: Externenprüfungen — Ausbildungspersonal. Entwicklungen, Strukturen, Perspektiven. Bereich Industrie- und Handelskammern, in: Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 1, 1977.
Althoff, H.: Erschließung von Ausbildungsplatzreserven durch Kürzung individueller Ausbildungszeiten. Als Manuskript veröffentlichte Beiträge und Ergebnisse der Fachtagung 1977.
Althoff, H.: Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit-Bilanzierung aufgrund einer Auswertung von Kammerdateien, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2/1978, S. 24 ff.
- [9] Vgl. als Beispiele die Auswertung aufgrund der Arbeitsstättenzählung — Werner, R.: Die Entwicklung der Ausbildungsintensität in den Wirtschaftszweigen in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 5/1976, S. 11 ff., sowie die Auswertung aufgrund der Volks- und Berufszählung: Selle, B./Werner, R.: Verteilung der Auszubildenden auf die Wirtschaftszweige. Untersuchung zur Flexibilität und Branchengebundenheit von Ausbildungsberufen, in: Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 2, 1977.
- [10] Vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit mit Angaben für 1976 in Heft 9, 1977, S. 112 ff. und 1236 ff.

Sabine Adler

Berufliche Bildungsmaßnahmen für Erwachsene ohne Berufsausbildung am Beispiel von Hessen — Ergebnisse empirischer Untersuchungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat zwei Untersuchungen über spezielle Bildungsmaßnahmen für erwachsene Lernadressaten ohne Berufsausbildung durchgeführt. Der folgende Beitrag gibt ein Resümee der wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchungen wieder [1].

Im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung stehen vornehmlich Bildungsveranstaltungen für bereits höher qualifizierte Adressatengruppen — die sog. Aufstiegsfortbildung —

im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses sowie der öffentlichen Bemühungen und Förderungsmaßnahmen. Bildungsangebote für diese Adressatengruppen haben größtenteils ein recht hohes oder zumindest angemessenes qualitatives Niveau. Das ist neben dem oben genannten öffentlichen Interesse an diesen Adressatengruppen und ihrer beruflichen Qualifizierung auch darauf zurückzuführen, daß diese Adressaten eher in der Lage sind, sich ein ihren Bedürfnissen entgegenkommendes Bildungsangebot durch entsprechend

artikulierte Nachfrage zu schaffen. Dabei werden sie häufig durch die Unternehmen, bei denen sie beschäftigt sind, unterstützt.

Anders stellt sich die Situation für Personengruppen ohne vorangegangene Berufsausbildung dar. Die ihnen angebotenen Bildungsveranstaltungen sind häufig nicht auf die besonderen Bedürfnisse und Anforderungen dieses Adressatenkreises ausgerichtet und stehen auch nicht immer in ausreichender Anzahl zur Verfügung. Aufgrund der derzeitigen und sich mittelfristig abzeichnenden Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation ist jedoch davon auszugehen, daß Personengruppen ohne Berufsausbildung und ohne weiterführende schulische Abschlüsse den Risiken des Arbeitsmarktes besonders ausgesetzt sind. Bereits jetzt stellt dieser Personenkreis einen überproportional hohen Anteil der Arbeitslosen. In den nächsten Jahren ist außerdem mit einem zahlenmäßigen Anwachsen der Personen ohne Berufsausbildung zu rechnen, da es aufgrund der derzeitigen Situation im Ausbildungsbereich nicht allen Jugendlichen gelingen wird, einen Ausbildungsplatz zu erlangen, auch wenn sie dies wünschen.

Unter gesellschaftspolitischen Gesichtspunkten ist dazu anzumerken, daß es den Prinzipien einer demokratischen und sozialrechtstaatlichen Gesellschaft mit einem Anspruch auf ein Mindestmaß an Lebensqualität für das einzelne Individuum widerspricht, daß eine zahlenmäßig nicht unbeträchtliche Minderheit längerfristig keinen Platz im Arbeitsleben finden kann. Eine Verstärkung ihrer Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt kann selbstverständlich keine neuen Arbeitsplätze schaffen. Sie kann jedoch dazu beitragen, auch dem Personenkreis, der über keinen berufsqualifizierenden Abschluß verfügt, freie Arbeitsplätze zu erschließen. Darüber hinaus hätte diese — bislang benachteiligte und arbeitsplatzmäßig besonders gefährdete — Gruppe auch im Falle einer Innovation der Formen der Arbeitsverteilung (z. B. Erhöhung der Jahresurlaubszeit, Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit oder der Lebensarbeitszeit) eine bessere Chance, an der Verteilung von Arbeit zu partizipieren.

In Plänen zur Struktur des Bildungswesens und in politischen Programmen ist in der Vergangenheit wiederholt dazu aufgefordert worden, Personen mit Bildungsdefiziten zu vorrangigen Adressaten öffentlicher Bildungsbemühungen zu machen. Die Eröffnung erweiterter Förderungsmöglichkeiten wie z. B. durch das Arbeitsförderungsgesetz haben zwar auch denjenigen, die bildungsmäßig benachteiligt waren, bessere Bildungschancen ermöglicht. Insgesamt zeigt sich jedoch, daß diejenigen, die bereits über qualifizierende allgemeinbildende und berufliche Abschlüsse verfügen, in einem weitaus höheren Maße an Weiterbildung teilnehmen und damit ihre berufliche und soziale Position verbessern können, als diejenigen, die über diese Abschlüsse nicht verfügen [2].

Erwachsene Lernadressaten ohne Berufsausbildung

Dieses Erscheinungsbild hat eine Reihe von Ursachen. Zum einen kann davon ausgegangen werden, daß Personengruppen mit Bildungsdefiziten Motivations- und Lernprobleme haben und sich in sozialen Situationen befinden, die die Aufnahme von Lernprozessen, ihr „Durchstehen“ und den erfolgreichen Abschluß von Lernprozessen erheblich erschweren. Darüber wird gerade in der letzten Zeit in der Öffentlichkeit immer mehr diskutiert. Probleme dieser Adressatengruppe lassen sich mit einer Reihe wesentlicher Merkmale beschreiben, die sich lernerschwerend auswirken und auf deren Überwindung die Lehr-Lern-Organisation von Bildungsangeboten abzustellen ist:

- niedrige Eingangsqualifikation im Bereich der schulischen Allgemeinbildung;
- keine vollständige und keine systematische berufliche Sozialisation;

- unterbrochene Lerngeschichte, d. h. Fehlen kontinuierlicher Anwendungs- und Ausweitungsmöglichkeiten bereits erworbener Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten;
- z. T. negative Lernerfahrungen, Lernwiderstände, fehlende Lerntechniken;
- geringe oder fehlende Bildungsmotivation aufgrund vorangegangener Sozialisationserfahrungen, verstärkt insbesondere durch nicht eigenbestimmte bzw. nicht freiwillige Teilnahme an Bildungsveranstaltungen und fehlende oder unbefriedigende Berufsperspektiven;
- zum Teil Schwierigkeiten im Bereich der sozialen Orientierung und bei der Bewahrung von Identität und emotionaler Stabilität vor allem in neuen ungewohnten Situationen wie z. B. der Lernsituation sowie
- in der Regel lernungünstige externe Bedingungen, aufgrund der ökonomischen und sozialen Situation.

Des Weiteren ist bei der Personengruppe ohne vorhergehende abgeschlossene Berufsausbildung der Umsetzungserfolg von beruflicher Erwachsenenbildung weit weniger gesichert als bei der Aufstiegsfortbildung von bereits beruflich Qualifizierten. Als dritter und wesentlicher Ursachenkomplex für die geringe Bildungsteilnahme und die teilweise sehr hohe Abbrecherquote von Personen mit Bildungsdefiziten dürfte jedoch auch das insgesamt kaum ausreichende und zu wenig adressatengerechte Bildungsangebot anzusehen sein. Gemeint sind damit sowohl das quantitative Bildungsangebot, die Bildungswerbung und -information, die didaktisch-methodische Planung und die Durchführung der Bildungsveranstaltungen und ihre Orientierung an individuellen, gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen als auch Probleme der Abschlüsse, Berechtigungen und beruflicher Umsetzungs- und Verwertungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Bildungsangebote für Adressaten mit Bildungsdefiziten müssen jedoch besonders gut geplant, ausgestattet und durchgeführt werden, um die o. g. Probleme dieser Personengruppe zu überwinden. Die Bereitstellung solcher Bildungsangebote ist für diese Adressaten hinsichtlich ihrer Chancen am Arbeitsmarkt außerordentlich bedeutsam, da es bei ihnen nicht um eine Verbesserung einer bereits relativ guten Berufs- und Einkommenssituation, sondern vorwiegend um die Erhaltung bzw. die (Wieder-) Erlangung einer beruflichen Existenz und einer individuellen Lebensperspektive geht.

Im Rahmen des Forschungsprojekts „Weiterentwicklung eines Instrumentariums zur Begutachtung beruflicher Erwachsenenbildungsmaßnahmen“ werden für die Praxis der beruflichen Erwachsenenbildung Hilfestellungen für Planung und Durchführung von Bildungsveranstaltungen für den o. g. Personenkreis erarbeitet. Voraussetzung für die Erarbeitung umsetzungsorientierter Hilfestellungen ist neben der Beteiligung des Sachverständigen von Praktikern bei ihrer Erarbeitung zunächst die Gewinnung eines Überblicks über die derzeitige Struktur und Qualität des Bildungsangebots.

Anlage der Untersuchungen

Zur Erfassung der Struktur und einiger Qualitätsmerkmale wurden im Bundesinstitut gesammelte Informationen über 712 berufliche Bildungsveranstaltungen nichtbetrieblicher Bildungseinrichtungen analysiert, die entweder direkt auf Lernadressaten ohne vorhergehende Berufsausbildung abgestellt waren bzw. diesen bei Erfüllung bestimmter Bedingungen offenstanden. Die Untersuchung stellt den Versuch einer Vollerhebung bezüglich der relevanten Bildungsmaßnahmen in dem angegebenen Zeitraum für ein Bundesland dar. Aufgrund der im Erwachsenenbildungsbereich zu verzeichnenden lückenhaften Datenlage und aufgrund von exemplarischen intensiven Nachforschungen muß jedoch von einer Fehlquote von 10—15 % ausgegangen werden.

Untersuchungsregion war Hessen. Auswahlkriterien für diese Wahl waren vor allem: gemischte Wirtschaftsstruktur; Arbeitsmarkt ohne extreme Ausprägungen; Stadt-Land-Verteilung und eine relativ günstige Daten- und Informationslage. Die analysierten Daten betreffen den Zeitraum von Juli 1975 bis Juli 1977. Der ursprünglich gewählte Zeitraum erwies sich im Nachhinein unter Kontinuitätsaspekten allerdings als problematisch, da mit dem Inkrafttreten des Haushaltsstrukturgesetzes zum 1. Januar 1976 die Nachfrage nach beruflicher Erwachsenenbildung auf eine wesentlich veränderte finanzielle Förderungssituation stieß. Mit dem Haushaltsstrukturgesetz wurden die Förderungsmöglichkeiten der Bundesanstalt für Arbeit besonders für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung eingeschränkt. Die einschränkenden Regelungen waren:

- Erfordernis einer mindestens sechs Jahre dauernden Berufstätigkeit vor der Förderung (mit dieser Regelung wurde vor allem für junge Erwerbstätige die Chance der Teilnahme an beruflicher Bildung herabgesetzt),
- Erfordernis eines dreijährigen Abstands zwischen der Teilnahme an beruflichen Bildungsveranstaltungen (durch diesen geforderten zeitlichen Abstand wird z. B. das kontinuierliche Aufbauen von Einzelmaßnahmen aufeinander bis hin zu einem berufsqualifizierenden Abschluß wesentlich erschwert) und
- Senkung des Unterhaltsgeldes von bis dahin 90 % des zuletzt bezogenen Nettoarbeitsentgelts auf 80 % bei Vorliegen einer anerkannten arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeit und auf 58 %, wenn diese Notwendigkeit nicht anerkannt wird (da Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung überwiegend unterdurchschnittliche Einkommen haben, wird die Teilnahme an beruflicher Bildung für sie damit zusätzlich erschwert, wenn nicht unmöglich gemacht) [3].

Ergänzt wurde die Analyse nichtbetrieblicher Bildungsangebote durch eine problemorientierte Analyse der Weiterbildungsaktivitäten (für das Jahr 1977) von elf Großbetrieben in der Region für die gewählte Adressatengruppe.

Die in den Untersuchungen abgeprüften Strukturmerkmale sind:

- Bildungsziele und Berufsbereiche
- Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen
- Unterrichtsform und Dauer
- Prüfungen und Abschlüsse
- Überprüfung und Förderung durch das Arbeitsamt
- Gebühren und
- sonstige Angaben zu den Bildungsmaßnahmen.

Ergebnisse der Analyse nichtbetrieblicher Erwachsenenbildungsmaßnahmen

Bei der Zuordnung der untersuchten Bildungsmaßnahmen zu **Berufsbereichen** zeigte sich, daß rd. 33 % der Maßnahmen zu der Gruppe „Bürofach- und Bürohilfsberufe“, rd. 17 % zu der Gruppe „Kaufmännisches Rechnungswesen/ Datenverarbeitung“ und rd. 9 % zu der Gruppe „Schweißtechnik und sonstige Metallverbindungstechniken“ zu zählen waren. Rd. 38 % der Maßnahmen wurden „Sonstigen Berufen“ zugeordnet, da sie zu Berufsbereichen gehörten, in die jeweils unter 5 % der gesamten untersuchten Bildungsmaßnahmen fielen. Der Informationsgehalt hinsichtlich der Bezeichnungen des Bildungszieles war sehr unterschiedlich und sehr unübersichtlich. Für Bildungsmaßnahmen mit offensichtlich vergleichbaren Inhalten und Abschlüssen war eine Vielzahl voneinander abweichenden Benennungen zu finden.

Von den untersuchten 712 Bildungsmaßnahmen waren 172 (rd. 24 %) **direkt für Adressaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung eingerichtet** worden. Für die Teilnahme an 540 Bildungsmaßnahmen (rd. 76 %) war eine abgeschlossene Berufsausbildung erwünscht. Diese konnte jedoch bei 60 Bildungsmaßnahmen (rd. 8 %) durch eine vorhergehende nicht einschlägige berufliche Tätigkeit und bei 480 Bildungsmaßnahmen (rd. 67 %) durch eine vorhergehende einschlägige berufliche Tätigkeit ersetzt werden. Für 88 Maßnahmen (rd. 12 %) mußte die die Berufsausbildung ersetzende einschlägige berufliche Tätigkeit mindestens drei Jahre und für 297 Maßnahmen (rd. 42 %) mehr als drei Jahre betragen (vgl. dazu Übersicht 1). Insgesamt kann der Anteil der Bildungsmaßnahmen, die direkt für Adressaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung eingerichtet worden waren, angesichts des Anteils dieser Personengruppe an den Arbeitslosen als qualitativ relativ gering bezeichnet werden [4]. Bei den Bildungsmaßnahmen, die ihnen bei Erfüllung bestimmter Zugangsvoraussetzungen darüber hinaus offenstanden, ist zu berücksichtigen, daß die Zugangsmöglichkeiten einen teilweise einschränkenden Charakter hatten. Die Anforderung einer mehr als dreijährigen Berufstätigkeit erschwert es z. B. jungen Erwachsenen ohne berufsqualifizierenden Abschluß, nachträglich zumindest berufliche Teilqualifikationen zu erwerben. Auch der Abstand zwischen schulischem Lernen und der Wiederaufnahme von beruflichen Lernprozessen — der nach lernpsychologischen Erkenntnissen so kurz wie möglich sein sollte — wird durch dieses Erfordernis vergrößert. Die Anforderung einer einschlägigen mehrjährigen Berufstätigkeit hat zudem eine wesentliche mobilitätshemmende Wirkung. Erwerbstätige, die als An- oder Ungelernte gearbeitet und aus konjunkturellen oder strukturellen Gründen ihre Arbeitsplätze in der bisherigen Branche verloren haben bzw. verlieren werden,

Übersicht 1: Das Erfordernis der Berufsausbildung nach ausgewählten Berufsbereichen

Erfordernis der Berufsausbildung	Berufsbereich									
	Schweißtechnik		Kaufm. Rechnungswesen/DV		Bürofach- und -hilfskräfte		sonstige Berufe		keine Angaben	
	Anzahl	% *)	Anzahl	% *)	Anzahl	% *)	Anzahl	% *)	Anzahl	% *)
nein	20	30,3	36	29,3	69	29,1	39	14,6	8	44,4
ja, aber Ersetzung durch Berufspraxis (nicht einschlägig)	14	21,2	0	0,0	13	5,5	33	12,3	0	0
ja, aber Ersetzung durch einschlägige Berufspraxis	32	48,5	87	70,7	155	65,4	196	73,1	10	55,6
g e s a m t	66	100,0	123	100,0	237	100,0	268	100,0	18	100,0

*) i. v. H. der Maßnahmen im jeweiligen Berufsbereich

können sich bei diesem Erfordernis durch berufliche Erwachsenenbildung nicht für eine Tätigkeit in anderen Berufsbereichen qualifizieren.

Die bei den untersuchten Bildungsmaßnahmen festgestellte **Unterrichtsform** zeigte ein Angebot von rd. 33 % Vollzeitmaßnahmen und rd. 65 % Teilzeitmaßnahmen. Der hohe Anteil von Teilzeitmaßnahmen ist insoweit von Bedeutung, als er den Adressaten eine Teilnahme bei gleichzeitiger Berufstätigkeit erlaubt. Für eine Reihe von Bildungsmaßnahmen wurde eine sehr hohe Anzahl von Unterrichtsstunden in der Woche angegeben (mehr als 40 Unterrichtsstunden bei rd. 25 % der Vollzeitmaßnahmen; mehr als 15 Unterrichtsstunden bei rd. 15 % der Teilzeitmaßnahmen). Solch hohe Unterrichtsstundenzahlen müssen — selbst bei kurzen Bildungsmaßnahmen mit hohem Praxisanteil — als starke Belastung für die Teilnehmer angesehen werden. Bei Adressaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die zudem in der Regel eine Reihe von Lern- und Motivationsproblemen haben, kann eine solche Belastung leicht zur Überforderung und damit zum Abbruch der Teilnahme führen. Eine Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ist bei einer solchen Stundenzahl praktisch nicht möglich. Die Möglichkeit der individuellen Erarbeitung des Stoffes und Vertiefung des Gelernten ist jedoch für diesen Adressatenkreis besonders bedeutsam. Dies gilt vor allem für Bildungsmaßnahmen, die nicht direkt für Adressaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung eingerichtet werden und an denen deshalb auch bereits höher qualifizierte mit besseren Lernvoraussetzungen teilnehmen.

Die Analyse der Unterlagen hinsichtlich der **Prüfungen und Abschlüsse** war besonders problematisch, weil bei vielen Maßnahmen dafür keine Angaben gemacht worden waren oder die vorhandenen Angaben eine eindeutige Zuordnung erschwerten. Die Angaben zu den Bildungsabschlüssen waren häufig durch unklare Bezeichnungen des angestrebten Bildungszieles und der angestrebten Kenntnisse und Fertigkeiten gekennzeichnet. Die Verwertbarkeit von beruflicher Bildung auf dem Arbeitsmarkt wird jedoch sehr wesentlich von dem Abschlußzeugnis und seinen für die Unternehmen informativen Angaben über die erworbenen Qualifikationen bestimmt. Neben dem Vorhandensein eines solchen Abschlußdokuments ist die ausstellende und die die Prüfung durchführende Stelle für die Verwertbarkeit von Bedeutung. Abschlußdokumente, die von den nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung zuständigen Stellen oder auch von angesehenen Berufsorganisationen und -verbänden ausgestellt werden, bieten den Absolventen die besten beruflichen Chancen. Bei 207 Bildungsmaßnahmen (rd. 29 %) wurde die Prüfung von der zuständigen Stelle, bei 76 Bildungsmaßnahmen (rd. 11 %) von einem Berufsverband und bei 129 Bildungsmaßnahmen (rd. 18 %) von der Bildungseinrichtung selbst durchgeführt (vgl. dazu Übersicht 2). Zeugnisse, die neben einer Beschreibung des Bildungszieles, der

Inhalte und Dauer auch eine detaillierte Beschreibung und Bewertung der in der Maßnahme und Abschlußprüfung erbrachten Leistungen enthalten, wurden bei 118 Bildungsmaßnahmen (rd. 27 %), Bescheinigungen mit Angaben zum Bildungsziel der Inhalte und der Dauer bei 195 (rd. 17 %) ausgestellt. Bei 399 Bildungsmaßnahmen lagen so unklare bzw. gar keine Angaben zu diesem Merkmal vor, so daß sie nicht zugeordnet werden konnten. Dies bedeutet jedoch, daß sich potentielle Adressaten aus den von den Einrichtungen herausgegebenen Informationen und Werbeunterlagen nur schwer ein Bild über die Abschlüsse und die ggf. damit verbundenen Berechtigungen machen können.

Die **Förderung der Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen durch die Bundesanstalt für Arbeit** ist für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung von besonderer Bedeutung. Diese Personen verfügen in der Regel über unterdurchschnittliche Einkommen und sind deshalb von einer finanziellen Förderung abhängig. Außerdem sind diese Adressaten häufig auf die Bildungsberatung und unter Umständen auf die eignungsdiagnostischen Untersuchungen der Arbeitsämter angewiesen, um eine für sie richtige Bildungsentscheidung treffen zu können. Auch gibt eine Überprüfung der Bildungsangebote durch die Arbeitsämter diesem Personenkreis eine gewisse Sicherheit hinsichtlich des von ihm gewünschten Abschlusses, der Kosten und sonstigen Bedingungen der Maßnahme, die er sich wegen der Unübersichtlichkeit und schlechten Vergleichbarkeit des Bildungsangebotes sonst nur schwer verschaffen kann.

Durch das Arbeitsamt überprüft wurden 620 Bildungsmaßnahmen (87 %), das Vorliegen der Förderungsvoraussetzungen wurde für 571 (rd. 80 %) angegeben.

Die Teilnahme an beruflicher Erwachsenenbildung hängt, wie oben dargestellt, gerade für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auch wesentlich von dem damit verbundenen **finanziellen Aufwand** ab. Für nur 98 Bildungsmaßnahmen (rd. 14 %) wurde die Forderung einer Aufnahmegebühr angegeben. Bei 613 Maßnahmen (rd. 86 %) waren die Angaben dazu jedoch unvollständig und unklar. Bei den Maßnahmen, bei denen die Erhebung einer Aufnahmegebühr angegeben wurde, war dies offensichtlich jedoch nicht unbedingt auch mit der Durchführung einer Aufnahmeprüfung verbunden (bei 76 Bildungsmaßnahmen). In diesen Fällen wird die Aufnahmegebühr als Bearbeitungs- oder Verwaltungsgebühr erhoben.

Von den untersuchten Bildungsmaßnahmen wurden 136 (rd. 19 %) **einmal im Jahr** und 159 (rd. 22 %) **mehrmals im Jahr** durchgeführt. Bei 403 Bildungsmaßnahmen (rd. 57 %) wurde eine Durchführung „nach Bedarf“ angegeben. Dies spricht auf der einen Seite für die Flexibilität des Bildungsangebots der Einrichtungen, wobei den Unterlagen nicht entnommen werden konnte, was unter Bedarf im einzelnen verstanden wird. Es kann sich dabei z. B. um die Nachfrage von Bil-

Übersicht 2: Prüfende Stelle für den Abschluß der Bildungsmaßnahme nach Berufsbereichen

Prüfende Stelle	Berufsbereich **) (ohne keine Angabe)							
	Schweißtechnik		Kaufm. Rechnungswesen/DV		Bürofach- und -hilfskräfte		sonstige Berufe	
	Anzahl	% *)	Anzahl	% *)	Anzahl	% *)	Anzahl	% *)
Zuständige Stelle	20	30,3	26	21,1	92	38,8	61	22,8
Berufsverband	25	37,9	5	4,1	7	3,0	39	14,6
Bildungseinrichtung	3	4,5	42	34,1	35	14,8	49	18,3
Keine Prüfung/Keine Angabe	18	27,3	50	40,7	103	43,4	119	44,3
Gesamt	66	100,0	123	100,0	237	100,0	268	100,0

*) i. v. H. der Maßnahmen im Berufsbereich.

**) Ohne keine Angaben.

dungsinteressenten, der Arbeitsämter oder auch von Betrieben handeln. Auf der anderen Seite spricht dieser hohe Anteil auch dafür, daß derartige Bildungsmaßnahmen nicht immer zum Standardprogramm der Einrichtung gehören und damit ein großer Teil der immer wieder deutlich gewordenen Informationslücken erklärt werden kann. Bei den 172 Bildungsmaßnahmen, die direkt für Adressaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung eingerichtet worden waren, wurde für 104 (rd. 61 %) auch angegeben, daß sie nach Bedarf durchgeführt werden. Ein solches „Herausfallen“ aus dem Standardangebot der Einrichtungen bedeutet, daß gerade für diese Adressaten, die einer besonderen Ansprache, Information und Unterstützung bedürfen, die Information über Bildungsmöglichkeiten, Bedingungen und erreichbare Abschlüsse mühevoller ist als für bereits höher qualifizierte Adressaten, die auf die regulären Werbe- und Informationsunterlagen der Einrichtungen zurückgreifen können.

Ergebnisse der Untersuchung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten für Adressaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Untersucht wurden Weiterbildungsaktivitäten von elf Großunternehmen. Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ im statistischen Sinne. Sie geben aber insofern einen umfassenden und verlässlichen Einblick in das Problemfeld betrieblicher Bildungsarbeit für Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung, als sie in Unternehmen erhoben wurden, die im Hinblick auf die Struktur der Fertigung, der Produkte und der Belegschaft sowie der Mitarbeiterzahl stark variieren und zudem auf unterschiedliche Wirtschaftsbereiche verteilt sind.

Der Grund für betriebliche Erwachsenenbildungsmaßnahmen allgemein ist in erster Linie ein Qualifizierungsbedarf der Betriebe, der als Qualifikationsdefizit im Arbeitsablauf und/oder am Arbeitsplatz auftritt. Darüber hinaus wird er — allerdings ungleich seltener — als Bildungsinteresse oder -erwartung der Mitarbeiter artikuliert. Entsprechend sind die Inhalte betrieblicher Weiterbildung arbeitsplatz- bzw. funktionsbezogen oder dienen der fachlichen, allgemeinen Information und Weiterbildung der Mitarbeiter.

Alle elf Unternehmen führen betriebliche Erwachsenenbildungsmaßnahmen durch, die arbeitsplatz- bzw. funktionsbezogen sind. Vier dieser Unternehmen bieten daneben allgemeine und fachlich orientierte Bildungsprogramme an, die die Mitarbeiter nach ihrer Arbeitszeit besuchen können. Drei dieser vier Unternehmen sind Großbetriebe mit 50—130 000 Beschäftigten.

Die erfaßten betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung bzw. für Un- und Angelernte lassen sich in drei Kategorien aufteilen:

- Bildungsmaßnahmen, die speziell für diese Gruppe konzipiert sind,
- Bildungsmaßnahmen, die auch dieser Gruppe offenstehen,
- Bildungsmaßnahmen, die speziell für diese Gruppe konzipiert sind und in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt durchgeführt werden.

Drei der elf Unternehmen führen Bildungsprogramme, die speziell für un- und angelernte Betriebsangehörige konzipiert sind, durch. Diese drei Unternehmen gehören zur chemischen bzw. zur chemisch-pharmazeutischen Industrie. Die Maßnahmen sind arbeitsplatz- bzw. funktionsbezogen und führen in der Regel zumindest zu einem werksinternen Abschluß. Als Begründung für diese Bildungsaktivitäten wird angegeben, daß ein entsprechender betrieblicher Qualifikationsbedarf besteht. Nur ein Unternehmen verfolgt mit der speziellen Weiterqualifizierung von Un- und Angelernten auch das Ziel der „Erschließung von Begabungsreserven“. Ein anderes Unternehmen hat vor einiger Zeit spezielle Bildungsprogramme durchgeführt, sie aber eingestellt, als

innerhalb des Betriebes kein Bedarf mehr an den so qualifizierten dieser Maßnahmen bestand.

Die Unternehmen, die keine speziellen Bildungsmaßnahmen für Un- und Angelernte durchführen, begründen diesen Umstand zum überwiegenden Teil damit, daß kein Bedarf an einer Zusatzqualifizierung dieser Beschäftigtengruppe besteht. Eine notwendige Weiter- oder Ergänzungsqualifizierung geschehe automatisch „by doing“ oder in gelegentlichen Unterweisungsgesprächen mit den unmittelbaren Vorgesetzten. Es wurde jedoch allgemein angedeutet, daß bei einem entsprechenden Interesse, das von den Un- und Angelernten selbst artikuliert werden müßte, von seiten der Unternehmen durchaus die Bereitschaft zur Entwicklung von speziellen Qualifizierungsmaßnahmen für diese Beschäftigtengruppe bestehen würde.

Neun der elf Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Bildungsmaßnahmen an, die aufgrund ihrer Zugangsvoraussetzungen auch für Un- und Angelernte offen sind. Der überwiegende Teil dieser Maßnahmen findet nach der Arbeitszeit statt. Die Teilnahme ist freiwillig, und ihre Inhalte sind fachlich orientiert, ohne direkt arbeitsplatzbezogen zu sein. Der geringere Teil dieser Maßnahmen ist arbeitsplatzbezogen und wird während der Arbeitszeit durchgeführt.

In welchem Umfang Mitarbeiter ohne Berufsabschluß (Un- und Angelernte) tatsächlich an den angebotenen Maßnahmen teilnehmen, kann von den befragten Betrieben nicht genau angegeben werden. Die Schätzungen des Anteils der Un- und Angelernten an den Teilnehmern für die Kurse, die nach der Arbeitszeit durchgeführt werden und deren Inhalte keinen direkten Bezug zum Arbeitsplatz haben, liegen sehr niedrig.

Aufgrund der Befragungsergebnisse ist anzunehmen, daß allgemeine und fachlich orientierte betriebliche Bildungsmaßnahmen nur in sehr begrenztem Umfang von Mitarbeitern ohne Berufsabschluß wahrgenommen werden.

Als Gründe für diese Annahme wurden angegeben:

- Un- und Angelernten fehlt die notwendige hohe Bildungsmotivation, um sich an Kursen, die nach der Arbeitszeit besucht werden müssen, zu beteiligen. (Ein hoher Anteil Un- und Angelernter in der Produktion sind z. B. Frauen, deren Bildungsinteresse — wenn vorhanden — durch familiäre Verpflichtungen nach der Arbeitszeit zurückgedrängt wird.)
- Der fehlende Zusammenhang zwischen der freiwilligen Bildungsmaßnahme und dem Fortkommen am Arbeitsplatz wirkt zusätzlich demotivierend.
- Das Kursniveau ist oft zu hoch und die Themen sind zu abstrakt. Die dafür erforderlichen Vorkenntnisse fehlen Un- und Angelernten häufig.

Bei Kursen, die während der Arbeitszeit besucht werden, und deren Inhalt arbeitsplatzbezogen konzipiert ist, wird der Anteil der Un- und Angelernten als ähnlich hoch oder gleich geschätzt wie ihr Anteil an den Beschäftigten in dem angesprochenen Funktionsbereich, auch dann, wenn die Kurs Teilnahme freiwillig ist.

Die Bundesanstalt für Arbeit bzw. die Landesarbeitsämter bieten Unternehmen die Möglichkeit, innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen für Mitarbeiter ohne Berufsabschluß zu finanzieren, wenn

- das Unternehmen außenstehenden Arbeitslosen die Möglichkeit zur Teilnahme einräumt, und
- die vermittelten Inhalte nicht rein betriebsbezogen orientiert, sondern als Einarbeitung oder Umschulung auch in anderen Bereichen/Unternehmen verwertbar sind.

Nur zwei der elf Unternehmen führten derartige Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Landesarbeitsamt Hessen durch.

(Bei beiden wurde jedoch eine andere als die im Rahmen der Untersuchung interessierende Adressatengruppe angesprochen.)

In den Fällen, in denen die Unternehmen begründeten, warum sie diese Möglichkeiten zur Qualifizierung der Mitarbeiter ohne Berufsabschluß nicht nutzen, wurden vor allem folgende Gründe angeführt:

- Die erforderliche personelle und technische Ausstattung ist durch die Lehrlingsausbildung und andere betriebliche Bildungsaktivitäten ausgelastet.
- Die arbeitslosen Teilnehmer, die das Unternehmen nur zu Ausbildungszwecken besuchen, können nicht hinreichend in die betrieblichen Abläufe integriert werden. Sie belasten möglicherweise das Betriebsklima innerhalb der Unternehmen.
- Der „Erfolg“ solcher Maßnahmen ist als gering zu veranschlagen. Bei Erwachsenen mit geringem Qualifikationsniveau ist der Bildungswunsch oft recht groß, die Belastbarkeit jedoch gering. Daher muß mit einer hohen Abbrecher- oder Durchfallquote gerechnet werden.

Es war nicht Gegenstand dieser beiden Untersuchungen, sich mit der Organisation des Lehr-Lern-Prozesses in den jeweiligen Bildungsangeboten zu beschäftigen. Diese Untersuchung erfolgt im Rahmen einer zur Zeit laufenden schriftlichen und mündlichen Befragung von Leitern von Bildungseinrichtungen, Dozenten und Teilnehmern von Bildungsveranstaltungen. Die Ergebnisse hierzu werden Anfang 1979 vorgelegt.

Anmerkungen

- [1] Die ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich in Heft 4 der Berichte zur beruflichen Bildung „Daten und Informationen über berufliche Erwachsenenbildungsmaßnahmen für Adressaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung“, Berlin 1978.
- [2] Vgl. z. B. Bericht der Bundesregierung nach dem § 239 des Arbeitsplatzförderungsgesetzes, Dt. Bundestag 7/403 vom 23. 3. 1973.
- [3] Diese für den Untersuchungszeitraum ab 1. 1. 76 geltenden Förderungsbedingungen sind durch die Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes vom 12. Dez. 1977 teilweise aufgehoben worden.
- [4] Im Sept. 1975 waren von 89 555 Arbeitslosen in Hessen 55 815 (60,4 %) ohne abgeschlossene Berufsausbildung, im Sept. 1976 waren es 50,1 % im Mai 1977 = 54,1 % der Arbeitslosen; Quelle: Landesarbeitsamt Hessen.

Hermann Benner

Zur sozialrechtlichen Bedeutung der Ausbildungsberufe

Eine Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 30. 3. 1977 ist für die Sozialversicherten und für diejenigen, die im Bereich der Ordnung von Ausbildungsberufen tätig sind, von ausschlaggebender Bedeutung. Wesentliche Gesichtspunkte für die sozialrechtliche Bedeutung von Berufen sind die darin getroffene Unterscheidung der Berufstätigkeiten in sogenannte Leitberufe und der Bezug dieser Leitberufe einerseits auf die Berufsausbildung und andererseits auf die tarifliche Bewertung der Berufstätigkeit.

Die bildungspolitische Diskussion bezog seit etwa Ende der sechziger Jahre in zunehmendem Maße die Probleme der Berufsausbildung mit ein. Der Erlaß des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahre 1969 brachte nach etwa 50jähriger Diskussion die gesetzliche Grundlage für die Ordnung der betrieblichen Berufsausbildung.

Die im Bundesrat gescheiterte Novellierung des BBiG, der Erlaß des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes, die aufgrund der demographischen Situation bedingte Knappheit von Ausbildungsplätzen u. a. m. rückten eine Fülle von staats- und verfassungsrechtlichen Problemen der Ordnung der Berufsausbildung ins öffentliche Bewußtsein.

Für den einzelnen ist jedoch die hier angesprochene sozialrechtliche Komponente der Berufsausbildung von besonderer Bedeutung, weil selbst in unserer modernen Industriegesellschaft die sozialen Chancen eines Beschäftigten ebenso wie sein sozialer Status weitgehend durch den absolvierten Ausbildungsgang und dessen inhaltlich-organisatorische Struktur mitbestimmt wird.

Eine Vielzahl der Maschen des Netzes der sozialen Sicherheit sind auf den Ausbildungsberuf bezogen:

So z. B. ist die staatliche Förderung bei Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, die längere Gewährung einer Waisenrente oder die Anrechnung der Berufsausbildungszeit bei der Rentenberechnung von dem Durchlaufen eines anerkannten Ausbildungsganges abhängig. Eine entscheidende

Bedeutung im Rentenversicherungsrecht kommt jedoch den Ausbildungsberufen im Falle einer Berufsunfähigkeit zu:

Die Feststellung, „ob ein Versicherter berufsunfähig ist, wird gemäß § 1246 Reichsversicherungsordnung (RVO) oder § 23 Angestelltenversicherungsgesetz (AVG) aufgrund seiner verminderten Erwerbsfähigkeit getroffen im Vergleich zu gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fertigkeiten. Die dem Versicherten zumutbaren Tätigkeiten richten sich sowohl nach den ihm verbliebenen Kräften und Fähigkeiten als auch nach der Dauer und dem Umfang seiner Ausbildung sowie nach seinem bisherigen Beruf und den Anforderungen seiner bisherigen Berufstätigkeit. Für den Versicherten sind aus der Summe aller möglichen Tätigkeiten nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes nur die zumutbar, die keinen wesentlichen sozialen Abstieg mit sich bringen.

Wie Brackmann auf der Zweiten Regionaltagung des Deutschen Sozialgerichtsverbandes 1968 berichtete, wurden bei den Berufen „nach Dauer und Umfang der Ausbildung drei große Gruppen unterschieden:

1. Gelernte Arbeiter — Facharbeiter — ...
2. angelernte Arbeiter — Spezialarbeiter — ...
3. ungelernete Arbeiter — Hilfsarbeiter —“
(Brackmann, 1969, S. 89).

Den Ausgebildeten wurden in der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes (BSG) diejenigen Versicherten gleichgestellt, die zwar kein Ausbildungsverhältnis durchlaufen haben, aber langjährig Tätigkeiten von Fach- oder Spezialarbeitern vollwertig verrichteten und auch entsprechend entlohnt wurden. Bei dieser Gleichstellung nicht ausgebildeter Arbeitnehmer mit ausgebildeten wurde die über längere Zeit erbrachte gleiche berufliche Leistung dieser Beschäftigten rentenversicherungsrechtlich honoriert, wobei allerdings die Ausbildungsberufe und ihre tarifliche Eingruppierung als Beurteilungsmaßstab herangezogen wurden.